

SECCIÓN QUINTA

Núm. 4.173

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Fabricantes de Galletas de la provincia de Zaragoza

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Fabricantes de Galletas de la provincia de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Fabricantes de Galletas de la provincia de Zaragoza (código de convenio 50000575011982), suscrito el día 19 de marzo de 2018, de una parte por la Asociación de Fabricantes de Galletas de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 30 de abril de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 7 de mayo de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio, formada por la parte empresarial por representantes de la Asociación Empresarial de Fabricantes de Galletas de Zaragoza y por parte de los trabajadores por los representantes de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente convenio.

Ámbito territorial

Artículo 1. Las normas del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza, así como en las agencias y sucursales de otras empresas cuyas casas centrales radiquen fuera de esta provincia, pero cuyas delegaciones estén sitas en esta.

Ámbito de aplicación

Artículo 2. Este convenio afectará a todas las empresas encuadradas en la agrupación de galletas y a todos los productores y productoras que presten servicio en las mismas.

Ámbito temporal

Artículo 3.

A) Entrada en vigor. — El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOPZ, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2017.

B) Duración. — El período de duración de este convenio se fija en tres años, hasta 31 de diciembre de 2020.

Denuncia

Artículo 4. A los efectos de su denuncia, el plazo de preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación de su vigencia, presentado el acuerdo adoptado ante el organismo que en ese momento sea competente.

Comisión paritaria

Artículo 5. La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del convenio:

a) En materia de interpretación del convenio, la comisión paritaria deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría de cada parte.

b) En materia de arbitraje voluntario, la comisión paritaria podrá conocer de todas aquellas cuestiones derivadas del presente convenio y que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

c) En los supuestos de vigilancia del convenio, en cuanto a su cumplimiento, la comisión podrá denunciar a la autoridad laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos.

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas, salvo en los casos de arbitraje en que la comisión paritaria decidiera, por unanimidad, la resolución de los problemas planteados.

La solicitud de intervención de la comisión paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

a) La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

b) Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en cuarenta y ocho horas.

La comisión se compondrá de un presidente o presidenta, que podrá ser el o la del convenio, y de un secretario, que levantará acta de las reuniones.

El presidente o presidenta actuará como mediador, teniendo voz, pero no voto.

Podrán nombrarse asesores por ambas representaciones, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, salvo que otra cosa determinara la presidencia, actuará con los que asistan, teniendo voto exclusivamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas con el presidente sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

Los vocales y suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el presente acuerdo.

Retribuciones

Artículo 6. Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los productores afectados por este convenio serán para la jornada legal los figurados en la tabla anexa que se acompaña al presente texto.

El convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y con base en los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la comisión consultiva nacional de convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y de acuerdo con los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Plus de actividad

Artículo 7. Se mantiene el plus de actividad con el carácter de incentivo, destinado a estimular la asistencia al trabajo. Este plus, durante la vigencia del presente convenio, se percibirá por día efectivo de trabajo y se mantendrá incrementándose los aumentos que pudieran producirse por salarios mínimos interprofesionales o por cualquier otro concepto, exclusivamente sobre los salarios de la primera columna, sin que sufra alteración el plus de actividad que figura en el presente convenio.

Participación en beneficios

Artículo 8. El personal afectado por este convenio percibirá una mensualidad en concepto de participación en beneficios, calculada sobre el salario base de este convenio, más antigüedad, haciéndose efectiva en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo, pudiendo pactar las empresas con la mayoría de sus productores que el pago se pueda efectuar fraccionándola durante el año por semestres, meses, semanas o días.

Premio de antigüedad

Artículo 9. La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el primer día del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada de la siguiente forma:

- Cumplidos tres años, el 3% del salario base.
- Aumento de un 1% del salario base por año de permanencia, a partir del cuarto año.
- A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20% del salario base.

Gratificaciones de julio y Navidad

Artículo 10. Todo el personal tendrá derecho a las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad, a razón de una mensualidad cada una del salario base de la primera columna, más antigüedad, pudiendo pactar las empresas con la mayoría de sus productores que el pago de las mismas pueda fraccionarse durante el año por semestres, semanas o días.

Jubilación

Artículo 11. En relación con la jubilación se estará en todo momento a lo dispuesto en las normas de Seguridad Social que rijan esta materia.

Vacaciones

Artículo 12. Se establecen treinta días naturales de vacaciones para todo el personal. Su disfrute se efectuará en dos periodos, uno de veinticuatro días naturales entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y otro de seis días en Navidad. En aquellas empresas en que por necesidades organizativas o de producción no puedan disfrutarse en dos periodos se unificarán ambos, pasando a disfrutarse los treinta días de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

En ambos casos comenzará su disfrute en lunes.

Mejora asistencial

Artículo 13. Se establece una mejora asistencial para 2017 de 22,81 euros mensuales por cada hijo menor de dieciséis años, con un máximo de 159,67 euros mensuales, en concepto de ayuda para estudios y guardería. Durante la vigencia restante del convenio se incrementará en la misma proporción que las tablas salariales

Período de formación profesional

Artículo 14. El período de formación laboral en las industrias de galletas durará un máximo de dos años, tanto para el personal masculino como para el femenino.

Los trabajadores que superen dicho período de formación laboral pasarán a ostentar la categoría de ayudante, en la que permanecerán, como máximo, otros dos años, pasando posteriormente a la categoría de oficial de segunda.

Jornada laboral

Artículo 15. La jornada laboral anual durante la vigencia del convenio será de 1.784 horas de trabajo real y efectivo, que se corresponden con cuarenta horas semanales de trabajo real y efectivo, pudiendo computarse trimestralmente en términos de media y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada pactada lleva implícito el mantenimiento de la productividad individual obtenida en el año anterior.

Dietas desplazamiento

Artículo 16. Las dietas por desplazamiento se abonarán, previa presentación de los justificantes correspondientes, en los términos y condiciones que rijan en cada empresa.

Enfermedad y accidente de trabajo

Artículo 17. Con independencia de la prestación económica que con cargo a la Seguridad Social perciba el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando aquella, alcance la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse.

El abono de este complemento tendrá una duración máxima de dieciocho meses y empezará a devengarse una vez transcurridos quince días de producirse el accidente de trabajo, salvo si requiere hospitalización y por el tiempo que esta dure, en que se percibirá desde el primer día. Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente el contrato.

La empresa podrá comprobar en todo momento, por medio de facultativo, la realidad de la lesión.

Socorro por fallecimiento

Artículo 18. Todos los trabajadores al servicio de las empresas sujetas a este convenio causarán, en caso de fallecimiento, en favor del cónyuge, descendientes o ascendientes, y por orden, el derecho a la percepción de la cantidad correspondiente a un mes de sueldo o salario real, que será abonado por aquella. Este socorro será compatible con cualquier otro que le corresponda por los regímenes de Seguridad Social. Las empresas podrán concertar a su cargo cualquier seguro que garantice este derecho.

Cese en la empresa

Artículo 19. El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar al servicio de la empresa habrá de comunicarlo por escrito a esta, acusando recibo del mismo la empresa de igual forma. Dicha comunicación deberá efectuarse, sin abandonar el trabajo, con los siguientes plazos de antelación a la fecha en la que haya de dejar de prestar servicios: el personal técnico, dos meses; el personal administrativo y mercantil, un mes, y el personal obrero y subalterno, quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

Ropa de trabajo

Artículo 20. Las empresas sujetas a este convenio proveerán a su personal masculino de camisa, pantalón y gorro, y al personal femenino de bata y cofia o camisa pantalón y gorro. Dichas prendas tendrán la duración de un año, a cuyo fin contarán con la suficiente calidad. El lavado de las mismas será por cuenta de los productores.

Seguro

Artículo 21. En un plazo máximo de un mes a partir de la publicación en el BOPZ del presente convenio, se establecerá un seguro que cubrirá los conceptos de invalidez

permanente absoluta y muerte derivadas de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 30.000 euros. El pago de las primas correspondientes a este seguro será a cargo de las empresas.

Condiciones más beneficiosas

Artículo 22. Se respetarán las condiciones económicas que las empresas tuvieran establecidas a la entrada en vigor del convenio colectivo suscrito por las partes el 26 de octubre de 1994, con carácter voluntario si fuesen superiores a las que resulten de la aplicación del presente convenio, en cómputo anual, con carácter "ad personam". No obstante, las empresas, a partir de aquella fecha y sin tal carácter, podrán asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este convenio o disposición legal.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el núm. 2 c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Absorción

Artículo 23. Las condiciones del presente convenio absorben en su totalidad las que determinen las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, y estas únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio, exceptuándose, según el artículo 7.º, el plus de actividad.

Garantías

Artículo 24. El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto del articulado.

Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiera establecer en el convenio por alguna de las partes o por organismos oficiales daría lugar a la revisión total del mismo, a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligatorio.

Horas extraordinarias

Artículo 25. Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Permisos retribuidos

Artículo 26. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 400 kilómetros entre ida y vuelta, su plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Artículo 27. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una

actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los párrafos anteriores de este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, se establecen criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere este artículo, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

La conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores se debe compatibilizar con el derecho de la empresa a desarrollar su actividad de acuerdo con sus necesidades y las de sus clientes. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral están encaminadas a que su aplicación sea compatible con la mejora en la atención a los clientes de las empresas y la consecución de los objetivos estratégicos y económicos de las mismas.

Artículo 28. Régimen disciplinario.

Graduación de las faltas.

Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 f), l) y m) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Siempre que se trate de faltas muy graves y/o específicamente en las relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Cláusula adicional primera

Los conceptos económicos y tablas del convenio durante 2017, 2018, 2019 y 2020 son los que figuran en el texto y tablas.

Cláusula adicional segunda

El contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 2720/1998, podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/9 modificada por la Ley 35/2010, el contrato en prácticas podrá alcanzar una duración de dos años.

Cláusula adicional tercera

Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aquellas empresas que resulten obligadas deberán dar cumplimiento a lo que en la misma se dispone.

Disposición final

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón.

Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA.

TABLAS DE 2017

	S. BASE	PLUS ACT.	TOTAL
ADMINISTRATIVOS			
Jefe/a	812,87	169,26	14.224,17
Oficial/a primera	812,87	128,17	13.731,09
Oficial/a segunda	777,28	102,54	12.889,68
Auxiliar	773,47	47,54	12.172,53
Aspirante administrativo/a	707,60		10.614,00
EMPL. MERCANTILES			
Jefe/a de ventas	812,87	128,17	13.731,09
Viajante	777,28	102,54	12.889,68
Corredor/a en plaza	777,28	79,13	12.608,76

	S. BASE	PLUS ACT.	TOTAL
PROF. DE OFICIO			
Oficial/a primera	811,35	56,76	12.851,37
Oficial/a segunda	806,23	45,62	12.640,89
Ayudante/a	799,07	41,11	12.479,37
F. Laboral primer año	707,60		10.614,00
F. Laboral segundo año	765,28	6,67	11.559,24
PERSONAL ENVASADO			
Oficial/a primera	806,23	29,05	12.442,05
Oficial/a segunda	799,07	29,05	12.334,65
Ayudante	797,70	24,60	12.260,70
F. Laboral primer año	707,60		10.614,00
F. Laboral segundo año	765,28		11.479,20
OTRAS CATEGORÍAS			
Director/a de fabricación	904,38	169,24	15.596,58
Maestro/a de fabricación	817,31	85,38	13.284,21
Encargado general	813,59	81,39	13.180,53
Encargado/a de sección	811,35	65,27	12.953,49
Chófer de primera	811,35	56,76	12.851,37
Chófer de segunda	806,23	45,62	12.640,89
Almacenero/a	811,35	56,76	12.851,37
Limpiador/a	760,82	25,00	11.712,30
Peón	797,70	37,14	12.411,18
Vigilante	797,70	37,14	12.411,18
Repartidor/a	806,23	45,62	12.640,89

Mejora asistencial: 22,81 euros por hijo menor de 16 años, con un máximo de 159,67 euros.

TABLAS DE 2018

	S. BASE	PLUS ACT.	TOTAL
ADMINISTRATIVOS			
Jefe/a	823,03	171,38	14.402,01
Oficial/a primera	823,03	129,77	13.902,69
Oficial/a segunda	787,00	103,82	13.050,84
Auxiliar	783,14	48,13	12.324,66
Aspirante administrativo/a	735,90		11.038,50
EMPL. MERCANTILES			
Jefe/a de ventas	823,03	129,77	13.902,69
Viajante	787,00	103,82	13.050,84
Corredor en plaza	787,00	80,12	12.766,44
PROF. DE OFICIO			
Oficial/a primera	821,49	57,47	13.011,99
Oficial/a segunda	816,31	46,19	12.798,93
Ayudante/a	809,06	41,62	12.635,34
F. Laboral primer año	735,90		11.038,50
F. Laboral segundo año	774,85	6,75	11.703,75
PERSONAL ENVASADO			
Oficial/a primera	816,31	29,41	12.597,57
Oficial/a segunda	809,06	29,41	12.488,82
Ayudante/a	807,67	24,91	12.413,97
F. Laboral primer año	735,90		11.038,50
F. Laboral segundo año	774,85		11.622,75
OTRAS CATEGORÍAS			
Director/a de fabricación	915,65	171,36	15.791,07
Maestro/a de fabricación	827,53	86,45	13.450,35
Encargado/a general	823,76	82,41	13.345,32
Encargado/a de sección	821,49	66,09	13.115,43

	S. BASE	PLUS ACT.	TOTAL
Chófer de primera	821,49	57,47	13.011,99
Chófer de segunda	816,31	46,19	12.798,93
Almacenero/a	821,49	57,47	13.011,99
Limpiador/a	770,33	25,31	11.858,67
Peón	807,67	37,61	12.566,37
Vigilante	807,67	37,61	12.566,37
Repartidor/a	816,31	46,19	12.798,93

Mejora asistencial: 23,10 euros por hijo menor de 16 años, con un máximo de 161,70 euros.

TABLAS DE 2019

	S. BASE	PLUS ACT.	TOTAL
ADMINISTRATIVOS			
Jefe/a	833,32	173,52	14.582,04
Oficial/a primera	833,32	131,39	14.076,48
Oficial/a segunda	796,84	105,12	13.214,04
Auxiliar	792,93	48,73	12.478,71
Aspirante administrativo/a	745,10		11.176,50
EMPL. MERCANTILES			
Jefe/a de ventas	833,32	131,39	14.076,48
Viajante	796,84	105,12	13.214,04
Corredor en plaza	796,84	81,12	12.926,04
PROF. DE OFICIO			
Oficial/a primera	831,76	58,19	13.174,68
Oficial/a segunda	826,51	46,77	12.958,89
Ayudante	819,17	42,14	12.793,23
F. Laboral primer año	745,10		11.176,50
F. Laboral segundo año	784,54	6,83	11.850,06
PERSONAL ENVASADO			
Oficial primera	826,51	29,78	12.755,01
Oficial segunda	819,17	29,78	12.644,91
Ayudante	817,77	25,22	12.569,19
F. Laboral primer año	745,10		11.176,50
F. Laboral segundo año	784,54		11.768,10
OTRAS CATEGORÍAS			
Director/a de fabricación	927,10	173,50	15.988,50
Maestro/a de fabricación	837,87	87,53	13.618,41
Encargado/a general	834,06	83,44	13.512,18
Encargado/a de sección	831,76	66,92	13.279,44
Chófer de primera	831,76	58,19	13.174,68
Chófer de segunda	826,51	46,77	12.958,89
Almacenero/a	831,76	58,19	13.174,68
Limpiador/a	779,96	25,63	12.006,96
Peón	817,77	38,08	12.723,51
Vigilante	817,77	38,08	12.723,51
Repartidor/a	826,51	46,77	12.958,89

Mejora asistencial: 23,39 euros por hijo menor de 16 años, con un máximo de 163,73 euros.

TABLAS DE 2020

	S. BASE	PLUS ACT.	TOTAL
ADMINISTRATIVOS			
Jefe/a	845,82	176,12	14.800,74
Oficial/a primera	845,82	133,36	14.287,62
Oficial/a segunda	808,79	106,70	13.412,25
Auxiliar	804,82	49,46	12.665,82
Aspirante administrativo/a	756,28		11.344,20

	S. BASE	PLUS ACT.	TOTAL
EMPL. MERCANTILES			
Jefe/a de ventas	845,82	133,36	14.287,62
Viajante	808,79	106,70	13.412,25
Corredor en plaza	808,79	82,34	13.119,93
PROF. DE OFICIO			
Oficial/a primera	844,24	59,06	13.372,32
Oficial/a segunda	838,91	47,47	13.153,29
Ayudante	831,46	42,77	12.985,14
F. Laboral primer año	756,28		11.344,20
F. Laboral segundo año	796,31	6,93	12.027,81
PERSONAL ENVASADO			
Oficial/a primera	838,91	30,23	12.946,41
Oficial/a segunda	831,46	30,23	12.834,66
Ayudante	830,04	25,60	12.757,80
F. Laboral primer año	756,28		11.344,20
F. Laboral segundo año	796,31		11.944,65
OTRAS CATEGORÍAS			
Director/a de fabricación	941,01	176,10	16.228,35
Maestro/a de fabricación	850,44	88,84	13.822,68
Encargado/a general	846,57	84,69	13.714,83
Encargado/a de sección	844,24	67,93	13.478,76
Chófer de primera	844,24	59,06	13.372,32
Chófer de segunda	838,91	47,47	13.153,29
Almacenero/a	844,24	59,06	13.372,32
Limpiador/a	791,66	26,01	12.187,02
Peón	830,04	38,65	12.914,40
Vigilante	830,04	38,65	12.914,40
Repartidor/a	838,91	47,47	13.153,29

Mejora asistencial: 23,74 euros por hijo menor de 16 años, con un máximo de 166,18 euros.